

新入学生及び現職管理栄養士・栄養士の職業への 魅力・やりがいと職業観についての検討

町田和恵¹⁾, 大見奈緒子²⁾, 油田幸子³⁾, 東博文⁴⁾, 花木秀子²⁾

¹⁾鹿児島県立短期大学生活科学科, ²⁾鹿児島純心女子短期大学生活学科,

³⁾鹿児島厚生連病院栄養管理科, ⁴⁾鹿屋体育大学体育学部

Worthwhileness and View of the Profession : Differences of Thoughts between New Students of Dietitian Training Courses and Established Dietitians

Kazue MACHIDA, Naoko OMI, Sachiko ABURADA,

Hirofumi HIGASHI and Hideko HANAKI

(Received October 1st, 2009)

Trough the survey of 85 new students in the dietitian training courses, 156 national registered dietitians and 110 dietitians in Kagoshima Prefecture, in April,2008, we investigated the differences of view of the profession among 3 groups to clarify what was necessary for nurturing the skilled dietitians responding to the workplaces' requests.

More than half of the new students hoped to work as a dietitian, and 65.9% of them felt the dietitian is Worthwhileness. Moreover, 44.7% clearly wanted to work as a dietitian and felt the dietitian Worthwhileness. On the other hand, 55.8% of the incumbent national registered dietitians and 36.4% of the dietitians felt that the dietitian is the worthwhile profession. Moreover, 38.5% of the registered dietitians and 20.0% of the dietitians thought that they felt good to become the dietitian, and felt it worthwhile. Each value of the dietitians was lower than it of the new students.

In the necessary qualities for the dietitians, the national registered dietitians valued the humanity significantly, and the dietitian valued brightness significantly. In the necessary abilities for the dietitians, the new students significantly valued leadership, because they entered the courses to acquire the knowledge and skills and they thought that the abilities are important for the dietitians. However, the incumbent dietitians thought necessary to have the qualities concerning the humanity.

From the above mentioned, it is necessary to improve the dietitian training programs to develop not only knowledge and skills but also the humanity of students for nurturing the skilled dietitians who can respond to the requests by the workplaces working with many other professionals.

キーワード Keywords : 栄養士 dietitian , 栄養士教育 the dietitian training courses

やりがいのある仕事 worthwhileness , 職業観 view of the profession

*1 鹿児島県立短期大学 生活科学科食物栄養専攻 (〒890-0005 鹿児島市下伊敷 1-52-1)

1. 緒 言

少子・高齢化など社会構造の変化に伴い、介護報酬制度や診療報酬の改定、栄養教諭制度の創設、特定保健指導の開始などが実施され、近年、管理栄養士・栄養士の業務を取り巻く環境は大きく変化している。そうした中で、これまでにない業務の質の向上が求められ、専門職の高度な知識・技術を持った栄養管理・指導のスペシャリストとしての社会的ニーズが高まっているといえる。

一方、総務省の調査では2006年の転職者が過去最多の346万人。特徴としては、『女性の転職者が増えてきた』、『若者の転職が増えてきた』、『非正社員から正社員への転職が増えた』が挙げられ、とりわけ多いのが若者の転職で、25歳から34歳の111万人(女性57万人)であるとの報告¹⁾がある。

私たちが仕事を続けていく上で、仕事への“やりがい意識”は大きな要因となる。“やりがい”を辞書で引くと『物事をするに当たっての心の張り合い。しがい。—のある仕事(大辞林 三省堂)』とある。現職の管理栄養士と栄養士の仕事の“やりがい”とは何か。また、新入学生の考える管理栄養士・栄養士の仕事に対する“魅力”とは何か。その専門職の現実と理想、言い換えると現職者と学生における職業に関する意識の隔たりを知ることは、栄養士養成施設校に入学してきた学生に、めざす将来像の方向性を示し、そのために必要な知識や技術について考える機会を提供することにつながり、さらに、学習意欲・効果の向上を図ることを目的とする学習ニーズに反映させた教育内容の検討などの重要な基礎資料にもなると考える。

そこで、本報では栄養士養成校として現場の求める即戦力となる栄養士の育成を目的に、やりがい意識と職業観の関連について検討を行った。

2. 対象と調査方法

2.1. 対象

対象は、鹿兒島県の栄養士養成課程の入学時における新入学生85名、現職の管理栄養士156名、鹿兒島県在住の現職の栄養士110名で内訳を表1に示した。

表1 対象者の内訳

新入生 n=85		年 齢 別			就 業 年 数			職 業 の 種 別	
		20～29歳	30～49歳	50歳以上	平均	5年以下	5年より 以上	病院・ 介護施設	それ以外
現 職 n=266	管理栄養士 n=156 (%)	50 (32.1)	83 (53.2)	23 (14.7)	13.4±9.9	59 (37.8)	97 (62.2)	104 (66.7)	52 (33.3)
	栄養士 n=110 (%)	82 (74.5)	22 (20.0)	6 (5.5)	6.5±8.3	80 (72.7)	30 (27.3)	82 (74.5)	28 (25.5)

2.2. 調査方法と時期

平成20年4月下旬に栄養士養成課程へ入学してきた新入学生、現職の管理栄養士・栄養士に、就業意識や職業への改善要望などを含む職業観、職業に必要と認識する資質及び能力などについてアンケート調査を行った。

調査方法は、新入学生が質問紙調査法による無記名の集合調査法（有効回答率95%）で、現職の管理栄養士・栄養士は郵送調査法とした。

質問項目中で明確な意思を示す『ある』と回答したグループと“それ以外”の『どちらかといえばある』『どちらかといえはない』『ない』と回答したグループに2分類した。また、新入学生においては、管理栄養士と栄養士の業務内容に関する深い知識がないことから、管理栄養士・栄養士を区別することなく一括して専門職と見なし質問した。

データのスクリーニングを実施した後に、粗集計を行い、現職者の「やりがい意識」及び新入学生の「職業への魅力」と関連項目のクロス状況を統計ソフト「HALWIN」を用いて検討した。

なお、クロス解析による関連性についてはFisherの直接確率を用い、項目間の関連性についてはオッズ比で示して平均値及び割合は95%信頼区間を求めた。

3. 結果

3.1. 新入学生の栄養士への就業希望者数

新入学生の卒業後の栄養士への就業希望状況を表2に示す。栄養士就業希望者は52.9%であり、それ以外の者は47.1%と就業を希望する者が5.8%高かった。

表2 管理栄養士・栄養士という職業への就業希望

項目	f	%	(95%信頼区間)
栄養士就業希望	45	52.9	(42.3, 63.6)
それ以外	40	47.1	(36.4, 57.7)

表3 管理栄養士・栄養士という職業への“魅力”及び“やりがい”意識

	項目	カテゴリー	f	%	(95%信頼区間)	
新入学生	n=85	魅力	感じる	56	65.9	(55.8, 76.0)
			それ以外	29	34.1	(24.0, 44.2)
管理栄養士	n=156	やりがい	感じる	87	55.8	(48.0, 63.6)
			それ以外	69	44.2	(36.4, 52.0)
栄養士	n=110	やりがい	感じる	40	36.4	(27.4, 45.4)
			それ以外	70	63.6	(54.6, 72.6)

3.2. 管理栄養士・栄養士という専門職に対する“魅力”及び“やりがい”意識

管理栄養士・栄養士の専門職に対する新入学生にとっての“魅力”及び現職にとっての“やりがい”意識を表3に示した。

新入学生においては、将来の仕事として管理栄養士・栄養士という職業に“魅力”を感じている者が65.9%で、実際に仕事に就いている現職の管理栄養士では“やりがい”を感じている者はやや低く55.8%、栄養士にいたってはさらに低い36.4%という結果となった。

3.3. 専門職への魅力と新入学生の将来働く目的との関連性

まず、表4に新入学生の将来働く目的を挙げる。新入学生に将来働く目的を「収入を得るため」、「自己実現」、「社会貢献」、「資格を活かす」、「成人としての義務」の5項目から選んでもらったところ、「収入を得るため」と答えた者が8割(81.2%)と有意に高く、その他「自己実現」35.3%、「社会貢献」32.9%、「資格を活かす」32.9%、「成人としての義務」27.1%で、共に3割前後という結果になった。

また、表5には新入学生で管理栄養士・栄養士という職業に“魅力”を感じている者と将来働く目的との関連性を示す。専門職へ“魅力”を感じる者は、「自己実現」と「資格を活かす」ということを挙げる傾向がみられ、「資格を活かす」に有意な関連性を認めた。

表4 新入学生の将来働く目的

	項 目	f n=85	%	(95%信頼区間)
将来働く目的	収入を得るため	69	81.2	(72.9, 89.5)
	自己実現	30	35.3	(25.1, 45.5)
	社会貢献	28	32.9	(23.0, 42.9)
	資格を活かす	28	32.9	(23.0, 42.9)
	成人としての義務	23	27.1	(17.6, 36.5)

表5 専門職への“魅力”と新入学生の将来働く目的との関連性

項 目	f (%) n=85		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
	職業への魅力	それ以外		
自己実現	26 (30.6)	4 (4.7)	5.4	0.0037
それ以外	30 (35.3)	25 (29.4)	(1.5, 21.1)	
資格を活かす	23 (27.1)	5 (5.9)	3.3	0.0306
それ以外	33 (38.8)	24 (28.2)	(1.0, 11.8)	

3.4. 新入学生及び現職管理栄養士・栄養士の専門職への“魅力”・“やりがい”意識と就業との関連性

表6には、新入学生の管理栄養士・栄養士という専門職への“魅力”と将来の就業希望状況との関連性を示す。新入学生においては、栄養士という職業に“魅力”を感じている者65.9%（44.7%+21.2%）と栄養士への就業希望52.9%（44.7%+8.2%）との間に有意な関連性が見られ、専門職へ“魅力”を感じ、積極的に栄養士への就業を希望している者は全体の44.7%で、オッズ比6.6であった。

表7に現職者における専門職への“やりがい”意識と就業満足度との関連性を示す。管理栄養士は、“やりがい”のある仕事であると認識し、かつ明確に「なってよかったと思う」と意識する者が38.5%と約4割で有意に高く、オッズ比が11.7という結果になった。また、栄養士にいたっては20.0%、オッズ比9.5で有意な関連性を示した。このことから、仕事への“やりがい”意識が仕事への満足度に大きく関与することが伺える。

3.5. 現職管理栄養士・栄養士の専門職への“やりがい”意識と「今後改善してもらいたいこと」の関連性

表8-1、表8-2に示す現職者で仕事に“やりがい”を持っている者が、「今後改善してもらいたい」と希望している事項との関連性をみると、表8-1の管理栄養士は、上位から「賃金」(21.8%)、「社会的評価」(20.5%)、「就業時間」(10.3%)を挙げていたが、有意な関連性は認められない。しかし、「業務内容」には8.3%が改善を希望しており有意な関連性を示した。

表6 新入学生の専門職への“魅力”と就業希望との関連性

項目	カテゴリ	f (%)		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		魅力	それ以外		
栄養士として就業希望	する	38 (44.7)	7 (8.2)	6.6 (2.2, 21.1)	0.0002
	それ以外	18 (21.2)	22 (25.9)		

表7 仕事への“やりがい”意識と就業満足度との関連性

項目	カテゴリ	f (%)		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
管理栄養士になってよかった	思う	60 (38.5)	11 (7.1)	11.7 (5.0, 28.0)	0.0000
	それ以外	27 (17.3)	58 (37.2)		
栄養士になってよかった	思う	22 (20.0)	8 (7.3)	9.5 (3.3, 28.1)	0.0000
	それ以外	18 (16.4)	62 (56.6)		

また、表8-2の栄養士は管理栄養士と同様に「賃金」(18.2%)を最も高く挙げ、次いで「多職種との交流の希薄さ」(7.3%)、「上司の理解」(6.0%)であったが、有意な関連性は見られなかった。

3.6. 群別の専門職への“魅力”及び“やりがい”意識と専門職に必要と考える資質との関連性

表9-1～表9-3には専門職への“魅力”及び“やりがい”意識と専門職に必要と考える資質17項目との関連性を示す。

まず、表9-1に新入学生における管理栄養士・栄養士という職業への“魅力”とその職業に必要な資質との関連性を示す。その結果、上位から「責任感」63.5%、「精神力」48.2%、人間性「42.4%」、
「体力」41.2%、「積極性」34.1%を挙げているが、関連性は認められない。

表8-1 管理栄養士の仕事への“やりがい”意識と「今後改善してもらいたいこと」との関連性

項目	カテゴリ	r (%) n=156		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
賃金	思う	34 (21.8)	27 (17.3)	1.0 (0.5, 2.0)	1.1311
	それ以外	53 (34.0)	42 (26.9)		
業務内容	思う	13 (8.3)	24 (15.4)	0.3 (0.1, 0.8)	0.0046
	それ以外	74 (47.4)	45 (28.8)		
就業時間	思う	16 (10.3)	1 (7.7)	1.1 (0.4, 2.6)	1.1643
	それ以外	71 (45.5)	57 (36.5)		
福利厚生	思う	5 (3.2)	3 (1.9)	1.3 (0.3, 7.4)	0.7345
	それ以外	82 (52.6)	66 (42.3)		
人間関係	思う	11 (7.1)	2 (1.3)	4.8 (1.0, ∞)	0.0394
	それ以外	76 (48.7)	67 (42.9)		
社会的評価	思う	32 (20.5)	21 (13.5)	1.3 (0.6, 2.8)	0.4964
	それ以外	55 (35.3)	48 (30.8)		
身分保障	思う	5 (3.2)	6 (3.8)	0.6 (0.2, 2.5)	0.5388
	それ以外	82 (52.6)	63 (40.4)		
研修機会	思う	14 (9.0)	6 (3.8)	2.0 (0.7, 6.3)	0.2291
	それ以外	73 (46.8)	63 (40.4)		
上司の理解	思う	15 (9.6)	12 (7.7)	1.0 (0.4, 2.5)	1.1682
	それ以外	72 (46.2)	47 (36.5)		
地味で暗いイメージ	思う	8 (5.1)	6 (3.8)	1.1 (0.3, 3.7)	1.2203
	それ以外	79 (50.6)	63 (40.4)		
多職種との交流の希薄さ	思う	14 (9.0)	12 (7.7)	0.9 (0.4, 2.3)	1.1664
	それ以外	73 (46.8)	57 (36.5)		
同年齢の同僚が少ない	思う	5 (3.2)	4 (2.6)	1.0 (0.2, 4.6)	1.2680
	それ以外	82 (52.6)	65 (41.7)		
その他	思う	4 (2.6)	1 (0.6)	3.3 (0.3, ∞)	0.3838
	それ以外	83 (53.2)	68 (43.6)		

表9-2の管理栄養士の仕事への“やりがい”意識と管理栄養士に必要と考える資質との関連性では「責任感」50.6%、「人間性」44.9%、「向上心」39.7%、「精神力」34.6%、「体力」32.1%を上位に挙げているが、「人間性」にのみ有意な関連を認めた。このことから、現職で“やりがい”意識を持つ管理栄養士は、人間関係等を取り巻く資質が重要であると考えていることが伺える。

表9-3には栄養士の仕事への“やりがい”意識と栄養士に必要と考える資質との関連性を示す。必要資質の上位項目は「責任感」35.5%、「精神力」30.0%、「向上心」24.5%、「人間性」23.6%、「体力」23.6%、「積極性」23.6%、「明るさ」21.8%で、「責任感」と「明るさ」に関連性を認めた。

表8-2 栄養士の仕事への“やりがい”意識と「今後改善してもらいたいこと」との関連性

項目	カテゴリ	f (%) n=110		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
賃金	思う	20 (18.2)	35 (31.8)	1.0 (0.4, 2.3)	1.1570
	それ以外	20 (18.2)	35 (31.8)		
業務内容	思う	5 (4.5)	21 (19.1)	0.3 (0.1, 1.1)	0.0005
	それ以外	35 (31.8)	49 (44.5)		
就業時間	思う	5 (4.5)	15 (13.6)	0.5 (0.2, 1.7)	0.3089
	それ以外	35 (31.8)	55 (50.0)		
福利厚生	思う	1 (0.9)	3 (2.7)	0.6 (0.0, 6.5)	1.3793
	それ以外	39 (35.5)	67 (60.9)		
人間関係	思う	3 (2.7)	19 (17.3)	0.2 (0.1, 0.9)	0.0240
	それ以外	37 (33.6)	51 (46.4)		
社会的評価	思う	5 (4.5)	17 (15.5)	0.4 (0.1, 1.4)	0.2146
	それ以外	35 (31.8)	53 (48.2)		
身分保障	思う	4 (3.6)	6 (5.5)	1.2 (0.3, 5.2)	1.2555
	それ以外	36 (32.7)	64 (58.2)		
研修機会	思う	2 (1.8)	9 (8.2)	0.4 (0.1, 1.9)	0.3219
	それ以外	38 (34.5)	61 (55.5)		
上司の理解	思う	16 (6.0)	19 (7.1)	0.2 (0.0, 2.0)	0.2540
	それ以外	39 (35.5)	63 (57.3)		
地味で暗いイメージ	思う	3 (2.7)	5 (4.5)	1.0 (0.2, 5.5)	1.2919
	それ以外	37 (33.6)	65 (59.1)		
多職種との交流の希薄さ	思う	8 (7.3)	7 (6.4)	2.3 (0.7, 7.7)	0.1584
	それ以外	32 (29.1)	63 (57.3)		
同年齢の同僚が少ない	思う	3 (2.7)	6 (5.5)	0.9 (0.2, 4.2)	1.2790
	それ以外	37 (33.6)	64 (58.2)		
その他	思う	0 (0.0)	2 (1.8)	0.0 (0.0, 7.3)	0.2665
	それ以外	40 (36.4)	68 (61.8)		

なお、「責任感」が最も高かったが、必要と回答した者がほぼ全数と大きな偏りが見られ、関連性があるとはいえない結果になった。従って、「やりがい」意識との間に有意な関連性を示したのは「明るさ」のみであった。

3. 7. 群別の専門職への“魅力”及び“やりがい”意識と専門職に必要と考える能力との関連性

表10-1～表10-3には専門職への“魅力”及び“やりがい”意識と専門職に必要と考える能力11項目との関連性を示す。

表9-1 新入学生の仕事への“魅力”と管理栄養士・栄養士に必要と考える資質との関連性

項 目	カテゴリー	f (%) n=85		オッズ比	(95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外			
責任感	必 要	54 (63.5)	24 (28.2)	5.6	(0.9, 45.5)	0.0897
	それ以外	2 (2.4)	5 (5.9)			
人間性	必 要	36 (42.4)	16 (18.8)	1.5	(0.5, 4.0)	0.4842
	それ以外	20 (23.5)	13 (15.3)			
体力	必 要	35 (41.2)	21 (24.7)	0.6	(0.2, 1.9)	0.4707
	それ以外	21 (24.7)	8 (9.4)			
精神力	必 要	41 (48.2)	19 (22.4)	1.4	(0.5, 4.2)	0.6162
	それ以外	15 (17.6)	10 (11.8)			
前向き	必 要	22 (25.9)	8 (9.4)	1.7	(0.6, 5.1)	0.3433
	それ以外	34 (40.0)	21 (24.7)			
向上心	必 要	26 (30.6)	10 (11.8)	1.6	(0.6, 4.6)	0.3574
	それ以外	30 (35.3)	19 (22.4)			
積極性	必 要	29 (34.1)	10 (11.8)	2.0	(0.7, 5.7)	0.1697
	それ以外	27 (31.8)	19 (22.4)			
明るさ	必 要	25 (29.4)	8 (9.4)	2.1	(0.7, 6.3)	0.1614
	それ以外	31 (36.5)	21 (24.7)			
冷静沈着	必 要	19 (22.4)	13 (15.3)	0.6	(0.2, 1.7)	0.3531
	それ以外	37 (43.5)	16 (18.8)			
外向性	必 要	15 (17.6)	6 (7.1)	1.4	(0.4, 4.7)	0.6048
	それ以外	41 (48.2)	23 (27.1)			
穏やか	必 要	9 (10.6)	5 (5.9)	0.9	(0.2, 4.0)	1.237
	それ以外	47 (55.3)	24 (28.2)			
優しい	必 要	9 (10.6)	5 (5.9)	0.9	(0.2, 3.6)	1.237
	それ以外	47 (55.3)	24 (28.2)			
地道	必 要	8 (9.4)	6 (7.1)	0.6	(0.2, 2.4)	0.5406
	それ以外	48 (56.5)	23 (27.1)			
勤勉努力家	必 要	19 (22.4)	11 (12.9)	0.8	(0.3, 2.4)	0.8119
	それ以外	37 (43.5)	18 (21.2)			
社会人 礼儀作法	必 要	19 (22.4)	10 (11.8)	1.0	(0.3, 2.8)	1.1898
	それ以外	37 (43.5)	19 (22.4)			
クヨクヨしない	必 要	14 (16.5)	8 (9.4)	0.9	(0.3, 2.7)	1.1971
	それ以外	42 (49.4)	21 (24.7)			
その他	必 要	0	0	0.0	(0.0, 0.0)	
	それ以外	0	0			

新入学生及び現職管理栄養士・栄養士の職業への魅力・やりがいと職業観についての検討

表10-1の新入学生における管理栄養士・栄養士という仕事への“魅力”とその職業に必要と考える能力との関連性を示す。必要能力の上位3項目は「知識」60.0%、「調理技術」54.1%、「指導力」52.9%で、「指導力」に関連性を認めた。

次いで、表10-2に管理栄養士の仕事への“やりがい”意識と管理栄養士に必要と考える能力との関連性を示す。仕事に“やりがい”を感じている管理栄養士は、「知識」49.4%、「調理技術」44.9%、指導力「39.1%」を上位に挙げていたが、関連性は認められない。

表10-3に示す栄養士の仕事への“やりがい”意識と栄養士に必要と考える能力との関連性をみ

表9-2 管理栄養士の仕事への“やりがい”意識と管理栄養士に必要と考える資質との関連性

項目	カテゴリ	f (%) n=156		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
責任感	必要	79 (50.6)	56 (35.9)	2.3 (0.8, 6.5)	0.0996
	それ以外	8 (5.1)	13 (8.3)		
人間性	必要	70 (44.9)	39 (25.0)	3.2 (1.5, 6.9)	0.0015
	それ以外	17 (10.9)	30 (19.2)		
体力	必要	50 (32.1)	35 (22.4)	1.3 (0.7, 2.6)	0.4223
	それ以外	37 (23.7)	34 (21.8)		
精神力	必要	54 (34.6)	46 (29.5)	0.8 (0.4, 1.7)	0.6156
	それ以外	33 (21.2)	23 (14.7)		
前向き	必要	41 (26.3)	28 (17.9)	1.3 (0.7, 2.6)	0.4230
	それ以外	46 (29.5)	41 (26.3)		
向上心	必要	62 (39.7)	44 (28.2)	1.4 (0.7, 2.9)	0.3882
	それ以外	25 (16.0)	25 (16.0)		
積極性	必要	57 (36.5)	41 (26.3)	1.3 (0.6, 2.6)	0.5053
	それ以外	30 (19.2)	28 (17.9)		
明るさ	必要	39 (25.0)	26 (16.7)	1.3 (0.7, 2.7)	0.4154
	それ以外	48 (30.8)	43 (27.6)		
冷静沈着	必要	38 (24.4)	32 (20.5)	0.9 (0.5, 1.8)	0.7486
	それ以外	49 (31.4)	37 (23.7)		
外向性	必要	38 (24.4)	30 (19.2)	1.0 (0.5, 2.0)	1.1290
	それ以外	49 (31.4)	39 (25.0)		
穏やか	必要	23 (14.7)	14 (9.0)	1.4 (0.6, 3.2)	0.4496
	それ以外	64 (41.0)	55 (35.3)		
優しい	必要	26 (16.7)	15 (9.6)	1.5 (0.7, 3.4)	0.2765
	それ以外	61 (39.1)	54 (34.6)		
地道	必要	23 (14.7)	12 (7.7)	1.7 (0.7, 4.0)	0.2461
	それ以外	64 (41.0)	57 (36.5)		
勤勉努力家	必要	35 (22.4)	32 (20.5)	0.8 (0.4, 1.5)	0.5154
	それ以外	52 (33.3)	37 (23.7)		
社会人 礼儀作法	必要	45 (28.8)	28 (17.9)	1.6 (0.8, 3.1)	0.1972
	それ以外	42 (26.9)	41 (26.3)		
クヨクヨしない	必要	30 (19.2)	19 (12.2)	1.4 (0.7, 2.9)	0.3887
	それ以外	57 (36.5)	50 (32.1)		
その他	必要	1 (0.6)	1 (0.6)	0.8 (0.0, ∞)	1.4965
	それ以外	86 (55.1)	68 (43.6)		

ると、「知識」30.0%、「調理技術」29.1%、コミュニケーション能力「28.2%」を上位に挙げていたが、管理栄養士と同様に、“やりがい”意識がその職業に必要なと考える能力には影響を及ぼしていない傾向が伺えた。

表9-3 栄養士の仕事への“やりがい”意識と栄養士に必要なと考える資質との関連性

項目	カテゴリ	f (%) n=110		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
責任感	必要	39 (35.5)	57 (51.8)	8.9 (1.1, ∞)	0.0164
	それ以外	1 (0.9)	13 (11.8)		
人間性	必要	26 (23.6)	41 (37.3)	1.3 (0.5, 3.2)	0.5476
	それ以外	14 (12.7)	29 (26.4)		
体力	必要	26 (23.6)	47 (42.7)	0.9 (0.4, 2.2)	0.8364
	それ以外	14 (12.7)	23 (20.9)		
精神力	必要	33 (30.0)	48 (43.6)	2.2 (0.8, 6.3)	0.1224
	それ以外	7 (6.4)	22 (20.0)		
前向き	必要	17 (15.5)	25 (22.7)	1.3 (0.6, 3.2)	0.5428
	それ以外	23 (20.9)	45 (40.9)		
向上心	必要	27 (24.5)	49 (44.5)	0.9 (0.4, 2.2)	0.8319
	それ以外	13 (11.8)	21 (19.1)		
積極性	必要	26 (23.6)	37 (33.6)	1.7 (0.7, 4.0)	0.2357
	それ以外	14 (12.7)	33 (30.0)		
明るさ	必要	24 (21.8)	27 (24.5)	2.4 (1.0, 5.7)	0.0463
	それ以外	16 (14.5)	43 (39.1)		
冷静沈着	必要	12 (10.9)	26 (23.6)	0.7 (0.3, 1.8)	0.5338
	それ以外	28 (25.5)	44 (40.0)		
外向性	必要	13 (11.8)	14 (12.7)	1.9 (0.7, 5.1)	0.1700
	それ以外	27 (24.5)	56 (50.9)		
穏やか	必要	6 (5.5)	13 (11.8)	0.8 (0.2, 2.5)	0.7946
	それ以外	34 (30.9)	57 (51.8)		
優しい	必要	7 (6.4)	17 (15.5)	0.6 (0.2, 1.9)	0.4777
	それ以外	33 (30.0)	53 (48.2)		
地道	必要	7 (6.4)	15 (13.6)	0.8 (0.3, 2.3)	0.8049
	それ以外	33 (30.0)	55 (50.0)		
勤勉努力家	必要	21 (19.1)	28 (25.5)	1.7 (0.7, 3.9)	0.2349
	それ以外	19 (17.3)	42 (38.2)		
社会人 礼儀作法	必要	21 (19.1)	26 (23.6)	1.9 (0.8, 4.4)	0.1606
	それ以外	19 (17.3)	44 (40.0)		
クヨクヨしない	必要	16 (14.5)	21 (19.1)	1.6 (0.6, 3.8)	0.3018
	それ以外	24 (21.8)	49 (44.5)		
その他	必要	2 (1.8)	1 (0.9)	3.6 (0.2, ∞)	0.5524
	それ以外	38 (34.5)	69 (62.7)		

新入学生及び現職管理栄養士・栄養士の職業への魅力・やりがいと職業観についての検討

表 10-1 新入学生の仕事への“魅力”と管理栄養士・栄養士に必要と考える能力との関連性

項目	カテゴリ	f (%) n=85		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
知識	必要	51 (60.0)	25 (29.4)	1.6 (0.3, 7.9)	0.7119
	それ以外	5 (5.9)	4 (4.7)		
調理技術	必要	46 (54.1)	18 (21.2)	2.8 (0.9, 8.8)	0.0625
	それ以外	10 (11.8)	11 (12.9)		
献立作成能力	必要	39 (45.9)	23 (27.1)	0.6 (0.2, 1.9)	0.4429
	それ以外	17 (20.0)	6 (7.1)		
コミュニケーション能力	必要	42 (49.4)	21 (24.7)	1.1 (0.4, 3.5)	1.1971
	それ以外	14 (16.5)	8 (9.4)		
OA能力	必要	2 (2.4)	4 (4.7)	0.2 (0.0, 1.6)	0.1742
	それ以外	54 (63.5)	25 (29.4)		
指導力	必要	45 (52.9)	16 (18.8)	3.3 (1.1, 10.0)	0.0217
	それ以外	11 (12.9)	13 (15.3)		
協調性	必要	34 (40.0)	15 (17.6)	1.4 (0.5, 3.9)	0.4909
	それ以外	22 (25.9)	14 (16.5)		
人前で話す能力	必要	33 (38.8)	12 (14.1)	2 (0.7, 5.6)	0.1695
	それ以外	23 (27.1)	17 (20.0)		
統率力	必要	11 (12.9)	5 (5.9)	1.2 (0.3, 4.4)	1.2247
	それ以外	45 (52.9)	24 (28.2)		
社交能力	必要	18 (21.2)	11 (12.9)	0.8 (0.3, 2.2)	0.6346
	それ以外	38 (44.7)	18 (21.2)		
臨機応変	必要	38 (44.7)	19 (22.4)	1.1 (0.4, 3.2)	1.1865
	それ以外	18 (21.2)	10 (11.8)		

表 10-2 管理栄養士の仕事への“やりがい”意識と管理栄養士に必要と考える能力との関連性

項目	カテゴリ	f (%) n=156		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
知識	必要	77 (49.4)	55 (35.3)	1.6 (0.6, 4.2)	0.3721
	それ以外	10 (6.4)	14 (9.0)		
調理技術	必要	70 (44.9)	42 (26.9)	1.3 (0.7, 2.7)	0.4146
	それ以外	17 (10.9)	27 (17.3)		
献立作成能力	必要	59 (37.8)	46 (29.5)	1.5 (0.7, 3.0)	0.2532
	それ以外	28 (17.9)	23 (14.7)		
コミュニケーション能力	必要	55 (35.3)	44 (28.2)	1.9 (0.8, 4.7)	0.1454
	それ以外	32 (20.5)	25 (16.0)		
OA能力	必要	44 (28.2)	29 (18.6)	1.1 (0.6, 2.2)	0.8710
	それ以外	43 (27.6)	40 (25.6)		
指導力	必要	61 (39.1)	41 (26.3)	2.0 (0.8, 5.0)	0.0993
	それ以外	26 (16.7)	28 (17.9)		
協調性	必要	47 (30.1)	37 (23.7)	1.3 (0.6, 2.6)	0.5015
	それ以外	40 (25.6)	32 (20.5)		
人前で話す能力	必要	44 (28.2)	26 (16.7)	1.3 (0.6, 2.8)	0.4844
	それ以外	43 (27.6)	43 (27.6)		
統率力	必要	24 (15.4)	18 (11.5)	1.0 (0.5, 1.9)	1.1296
	それ以外	63 (40.4)	51 (32.7)		
社交能力	必要	24 (15.4)	18 (11.5)	1.4 (0.7, 2.8)	0.3336
	それ以外	63 (40.4)	51 (32.7)		
臨機応変	必要	20 (12.8)	10 (6.4)	0.7 (0.3, 1.6)	0.4740
	それ以外	67 (42.9)	59 (37.8)		

表10-3 栄養士の仕事への“やりがい”意識と栄養士に必要と考える能力との関連性

項目	カテゴリ	f (%) n=110		オッズ比 (95%信頼区間)	p (Fisher)
		やりがい	それ以外		
知識	必要	33 (30.0)	55 (50.0)	1.3 (0.4, 3.9)	0.8049
	それ以外	7 (6.4)	15 (13.6)		
調理技術	必要	32 (29.1)	47 (42.7)	2.0 (0.7, 5.5)	0.1884
	それ以外	8 (7.3)	23 (20.9)		
献立作成能力	必要	30 (27.3)	54 (49.1)	0.9 (0.3, 2.4)	0.8187
	それ以外	10 (9.1)	16 (14.5)		
コミュニケーション能力	必要	31 (28.2)	49 (44.5)	1.5 (0.6, 4.0)	0.5057
	それ以外	9 (8.2)	21 (19.1)		
OA能力	必要	14 (12.7)	26 (23.6)	0.9 (0.4, 2.2)	0.8402
	それ以外	26 (23.6)	44 (40.0)		
指導力	必要	21 (19.1)	38 (34.5)	0.9 (0.4, 2.2)	1.1548
	それ以外	19 (17.3)	32 (29.1)		
協調性	必要	24 (21.8)	38 (34.5)	1.3 (0.5, 3.0)	0.6898
	それ以外	16 (14.5)	32 (29.1)		
人前で話す能力	必要	20 (18.2)	31 (28.2)	1.3 (0.5, 3.0)	0.6913
	それ以外	20 (18.2)	39 (35.5)		
統率力	必要	14 (12.7)	27 (24.5)	0.9 (0.4, 2.1)	0.8380
	それ以外	26 (23.6)	43 (39.1)		
社交能力	必要	15 (13.6)	25 (22.7)	1.1 (0.4, 2.6)	1.1598
	それ以外	25 (22.7)	45 (40.9)		
臨機応変	必要	27 (24.5)	44 (40.0)	1.2 (0.5, 3.0)	0.6822
	それ以外	13 (11.8)	26 (23.6)		

4. 考 察

入学直後に、栄養士就業希望の調査を行ったところ、明確に「なる」とした者が半数を超え、職業に“魅力”を感じているとした者が6割強であった。一方、栄養管理・指導のスペシャリストとしての社会的ニーズが高まっているとされる現職管理栄養士・栄養士の職業への“やりがい”意識は、新入学生に比較し、各55.8%・36.4%と低かった。新入学生における職業への期待感が高かったのは、栄養士養成校に入学する学生の抱く管理栄養士・栄養士のイメージが、あくまでも外から眺めた範囲のものであるためと推察される。現に、栄養士業務に必要とされる科目を学び始めると、「料理や菓子作りが好き」であることを主な入学動機とした学生らは、その落差にショックを受けることがたびたびある。

その後、さらに学生らはインターンシップや校外実習など実際の就業現場における体験を通し、就労時間の長さや低賃金などの労働条件、労働の過密さや高度さが見え始めると不安を口にし始める。花木²⁾も、校外実習を経験していない1年次では、栄養士になりたくない理由として「栄養士になる自信がない」が54.8%であったのに対し、校外実習後には60.0%と自信喪失から就業を躊躇する者がさらに約1割高くなったと報告している。これは、在籍2年間に「生化学」や「臨床栄養学」「解剖学」等のいわゆる難解な専門科目を受講したことや、校外実習を通して栄養士の業務内容がある

程度把握できるようになったことで、専門職に対するイメージが変化し、それに伴い自己評価が厳しくなる傾向があるためと思われる。本田ら³⁾の学生を対象とした調査でも、専門職の介護職に対する「やりがいがある仕事だと強く思う」が1年次59.8%だったのが、校外実習後の2年次は44.2%と低くなっていたとの報告からも推察される。

また、新入学生の将来働く目的をみると、8割が「収入を得る」であったことから、栄養士の低賃金を知ることによっては就業意識の低下につながるものが懸念される。平成18年に高校生を対象に実施した生活意欲に関する調査報告⁴⁾でも、日本人の若者の特徴として「暮らしていける収入があればのんびりと暮らしていきたい」の支持率42.9%が他国(韓国21.6%・中国17.8%・米国13.8%)より高かったとしていることから推察できる結果と言える。

次いで、専門職への魅力と将来働く目的との関連性をみると「自己実現」と「資格を活かす」を挙げていた。原ら⁵⁾は、チーム医療で最も強く協働する看護職の特別養護老人ホーム勤務者を対象に調査した“やりがい”について大きく次の8つに分類されたと報告している。①「入所者・家族のケアによって好転したとき」、②「最期までその人らしさを大切に生活援助中心のケアができること」、③「入所者との触れ合いを大切にできること」、④「入所者の笑顔・元気な姿をみること」、⑤「特養の看護職としての役割がとれていること」、⑥「自分のこととして高齢者の看護ができること」、⑦「入所者への理解が深まったとき」、⑧「特養でのケア体験が活かせること」。このことから、新入学生が考える管理栄養士・栄養士という職業の“魅力”の背景には「自己実現」、「資格を生かす」があると推察される。

次に、新入学生の就業希望と仕事に対する“魅力”との関連をみると、明確に栄養士として働きたいと思い、かつその職業に“魅力”を感じている者は44.7%であった。さらに、管理栄養士及び栄養士における仕事への“やりがい”意識と就業満足度との関連をみると、明確に管理栄養士になってよかったと思い、かつその職業に“やりがい”を感じていた者は38.5%で、栄養士にいたっては20%と、いずれも新入学生に比較し低かった。その背景には、近年、専門職として社会的ニーズは高くなってきているものの、それに見合った「賃金」、「社会的評価」の改善にまで及んでいないことなどがあると推察される。特に今回は病院勤務者が多かったことから、管理栄養士においては、現場でNST等での重要な役割を担う立場であるにもかかわらず、他職種の薬剤師、看護師等と比較してもまだまだ社会的評価は低く、評価に伴う賃金はほとんど改善されていないのが現状である。今後、管理栄養士・栄養士が社会的ニーズに応じて健康の保持・増進、生活習慣病の一次予防、健康寿命の延伸、疾病治療に貢献し、医療費削減につながる結果を出すことができれば、社会的評価もそれに伴う賃金も改善され、さらに“やりがい”意識は高くなることが伺える。花木²⁾は平成6年度の調査報告で、現職栄養士が“やりがいがあるとは思えない理由”として、「社会的要請がなく評価が低い」ことを挙げていたが、ここ15年間で栄養士を取り巻く環境は大きく変化してきており、改善の実現化を強く望むところである。また、管理栄養士においては、職業への“やりがい”意識と「業務内容」(8.3%)の改善との間に有意な関連性を示した。これは、今回の調査対象は病院勤務の管理栄養士が多かったことから、現場における管理栄養士と栄養士の業務分担が形になりつつあるためと思われる。

る。また、社会的なニーズの高まりに伴い、高度な知識・技術を求められるようになったことで専門職としての業務が確立されつつあり、それによって自己実現の欲求が満たされ「長靴をはいたウサギちゃん」状態から卒業できたためと推察する。

次いで、新入学生と管理栄養士・栄養士の群別に「職業への“魅力”」及び「職業への“やりがい”意識」と、その職業への必要資質との関連性をみると、3群ともに最も高く「責任感」を挙げていたが有意性は認めなかった。さらに、新入学生では、「職業への“魅力”」が、その他の必要資質にも関連を示さなかった。これは、調査時期が入学直後であったことから、考えや意識が浅かったためと推察される。

一方、「仕事に“やりがい”意識」を持つ管理栄養士は、自身を含む管理栄養士の業務には「人間性」が必要資質であると認識していた。この背景には、給食経営管理に伴う栄養士・調理師への指導、介護報酬制度や診療報酬の改定、特定保健指導の開始、栄養教諭制度の創設などに伴う多職種協働の機会や患者や入所者、児童・生徒などの「ヒト」を対象にする業務が増加したことがあると推察される。

栄養士は自身を含めた栄養士に必要な資質として「明るさ」に有意な関連性を示した。花木²⁾も“やりがい”がある現職栄養士が、栄養士に向くと思う性格に1位の「責任感」、2位の「前向き」に続いて3位に「明るさ」(50.0%)を挙げていた。従前、栄養士は目を赤く泣き腫らした「長靴をはいたウサギちゃん」と称されていたが、何を言われてもめげない「明るさ」が必要であると自覚してきているためと期待したい。

群別の職業への“魅力”及び職業への“やりがい”と、その職業への必要能力との関連をみると、新入学生においては「指導力」(52.9%)に有意な関連性を示した。これは、管理栄養士及び栄養士という職業が中間管理職的な立場にあるため、臨機応変に状況判断し行動しなければならない専門職であると教育を受けたためと推察される。

一方、管理栄養士及び栄養士は「仕事への“やりがい”」がその職業に必要とされる能力には影響を及ぼしていなかった。これは、現職の管理栄養士・栄養士にとって、現場では複雑な能力が求められており、アンケートに掲げた知識、調理技術、献立作成能力等の能力は、“やりがい”意識に関係なく専門職に必要な能力として捉えているためと思われる。

そうした状況下で、2004年の厚生労働省調査では、大卒の3人に1人が入社3年以内に離職していると報告⁶⁾しており、新卒看護職員を対象にした職場定着状況に関する調査⁷⁾でも、困難にしている要因として、「基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力とのギャップ；76.2%」、「現代の若者の精神的な未熟さや弱さ；72.6%」、「看護職員に従前より高い能力が求められるようになってきている；53.3%」を挙げている。また、看護職を継続する上で悩みになったことについては「専門的な知識・技能が不足している；76.9%」、「医療事故を起こさないか不安；69.4%」、「基礎的な看護技術が身につけていない；67.1%」を、仕事を辞めたいと思った理由には「自分は看護職に向いていないのではないかと；21.6%」、「医療事故を起こさないか不安；18.1%」、「ヒヤリ・ハット(インシデント)レポートを書いた；16.1%」を挙げている。このような多くの問題を抱える中、時代に

即した看護学教育のあり方および基本となる骨子が「大学における看護実践能力の育成の充実に向けて」⁸⁾(文部科学省)や「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会」⁹⁾[厚生労働省]についてまとめた細矢ら¹⁰⁾の報告書には、教育の質の向上と改善では、教員個人の能力開発と教育組織の機構開発という二つの側面から組織的・計画的に取り組む必要があることを述べている。

看護師の仕事同様、人の健康や命に係わる職業として協働する管理栄養士・栄養士も、必要資質として成熟した精神力や実力を伴う自信を備え、能力として多職種協働できる高度な知識・技術の確立を図ることに努めなければならない。そのためには、学生教育においても精神力と体力の強靭さを身に付けさせる指導が重要であると痛感している。また、同時に教員の質の向上と改善を行なう必要があると考える。

本研究の目的は、実際の現場における即戦力のある有用な学生教育のあり方を探ることである。

従って、本対象学生の実習後及び卒業時に再度同様なアンケート調査を実施し、2年間の教育効果を評価する予定である。

なお、第1報として鹿児島純心女子短期大学研究紀要に「新入学生および現職管理栄養士・栄養士の就業意識と職業観との検討」を投稿している。

5. 要 約

1. 入学時には、栄養士就業希望者が半数を超え、“魅力”を感じている者が6割強と高かった。
2. 新入学生の就業意識と仕事に対する“魅力”意識の関連をみると、明確に栄養士として働きたいと思い、かつその職業に“魅力”を感じていた者は44.7%であった。
3. 栄養管理・指導のスペシャリストとしての社会的ニーズが高まっているとされる現職管理栄養士・栄養士の職業への“やりがい”意識は、各55.8%・36.4%と新入学生に比較し低かった。
4. 仕事への“やりがい”意識と就業満足度との関連をみると、明確に管理栄養士になってよかったと思い、かつその職業に“やりがい”を感じていた者は38.5%で、栄養士に至っては20%と、いずれも新入学生の栄養士として就業希望かつ“魅力”を感じていた者44.7%と比較し低かった。
5. 管理栄養士・栄養士の仕事に必要なと思われる資質においては、管理栄養士が「人間性」に、栄養士が「明るさ」に有意な関連性を示したが、新入学生にはいずれにも関連性を認めなかった。また、能力においては管理栄養士、栄養士いずれも有意な関連性を認めなかったが、新入学生は「指導力」に有意な関連性を認めた。
6. 新入学生は知識と技術の習得のために入学したことから、能力を重要視していた。しかし、現職の管理栄養士・栄養士は人間性に関する資質を必要と挙げていた。このことから栄養士養成施設校としては、知識・技術はもとより、多職種協働の成果を求められる現場での即戦力となるためには人間教育をさらに強化する取り組みが必要であると考えられる。

6. おわりに

ゆとり教育世代である学生の大学全入時代の到来、職業選択においても「偉くなりたくない」、「暮らしていける収入でのんびり暮らしたい」など生活意欲の低下現象⁴⁾がみられる学生等を、新入学生として迎える栄養士養成校においては、その若者気質を理解した上で栄養管理・指導のスペシャリストを社会に送り出す責務がある。そのためには、学生に幅広い分野での活躍が期待できることを示し、キュリー夫人のいう「行き着く価値のある場所への近道はない」ことを教え、専門職への“やりがい”意識を動機付けする必要があると考えると同時に、現場の管理栄養士・栄養士と養成校の教員が連携し、学生等が「栄養士という職業は、魅力的な仕事である。」と感ずることができるよう、専門職の後進育成に努めていきたいと願っている。

7. 参考文献

- 1) 総務省 2006年「労働力調査」
- 2) 花木秀子：栄養士という専門職に対する職業意識，鹿児島純心女子短期大学研究紀要，第25号，161 - 185 (1994)
- 3) 本田文子，武藤裕子：学生の介護職意識の変化—実習経験を通して—，静岡福祉大学紀要 第2号 59-65 (2006)
- 4) (財)一ツ橋文芸教育振興会・(財)日本青少年研究：高校生の意欲に関する調査 報告書 (2007年4月)
- 5) 原敦子，小野幸子：G県の特別老人ホームに働く看護職の“やりがい” (第1報)，岐阜県立看護大学起用，3, 1号 (2003)
- 6) 厚生労働省 平成17年版「労働経済の分析」
- 7) 社団法人日本看護協会 中央ナースセンター事業部：2005年新卒看護職員の入植後早期離職防止対策 報告書
- 8) 文部科学省主催：「大学における看護実践能力の育成の充実に向けて」 文部科学省主催 看護学教育の在り方に関する検討会報告 (平成14年3月26日)
- 9) 厚生労働省：「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会」報告書 (平成15年3月17日)
- 10) 細矢知子，島田智織，小松美穂子：看護基礎教育に関する報告書の概要—看護技術教育に焦点をあてて—，茨城県立医療大学紀要，12, 141-145 (2007)